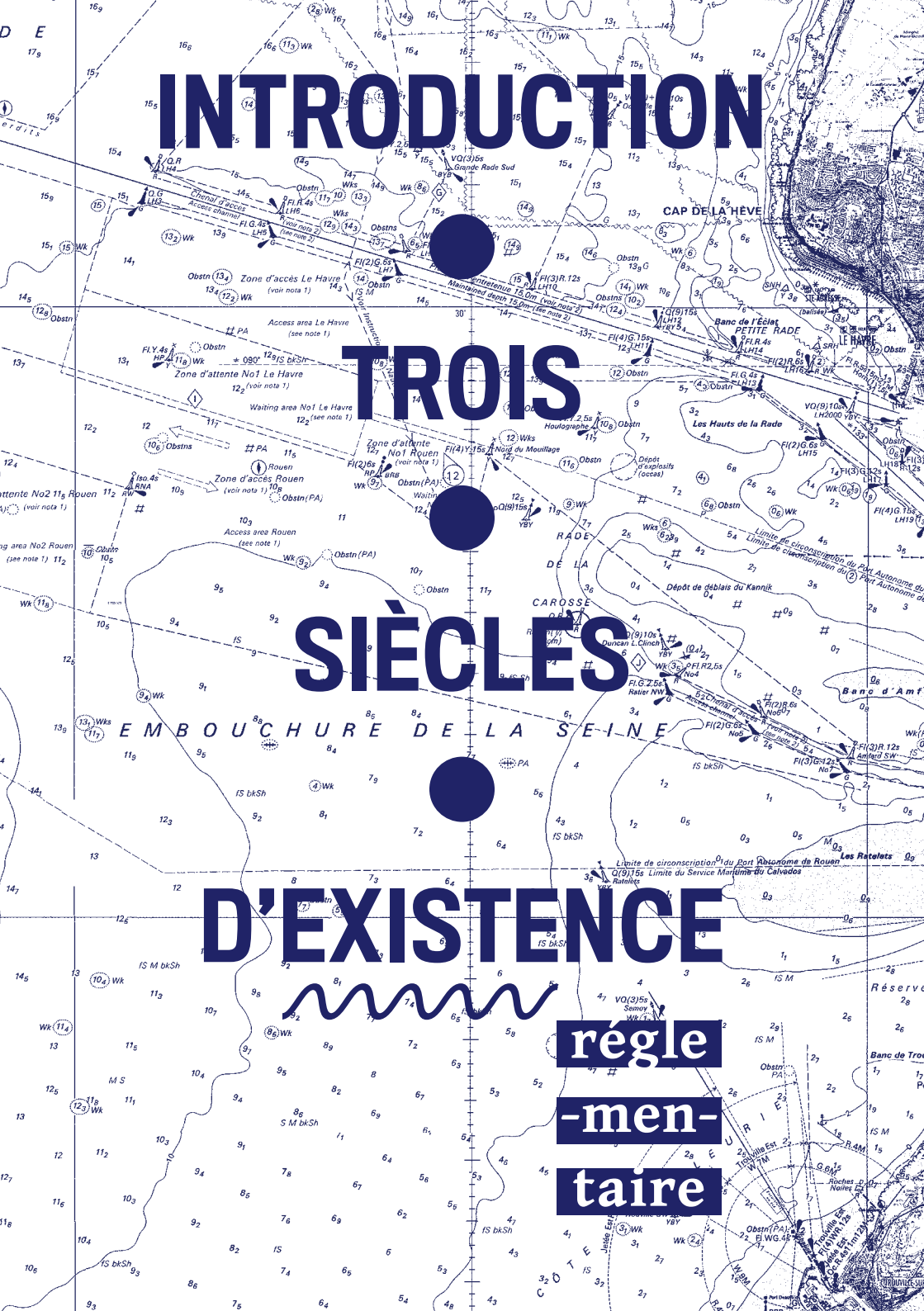


LIVRET
D'ACCUEIL
DES
MARINS

*marchande
c g t*

marine

fédération des officiers de la



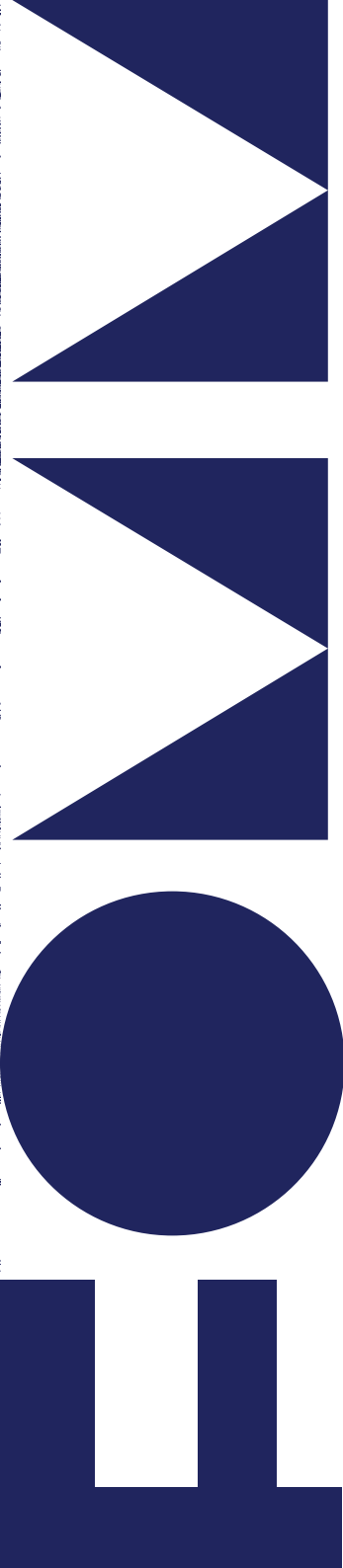
INTRODUCTION

TROIS

SIÈCLES

D'EXISTENCE

**régle
-men-
taire**



*La profession de marin
est réglementée par
Colbert au XVII^e siècle.
L'inscription maritime
constitue un précurseur
en matière de droit
du travail et de protection
sociale tous secteurs
professionnels confondus.*

*La marine marchande
est considérée comme
un secteur économique
et industriel stratégique,
au-delà des mots, de
Colbert au Conseil natio-
nal de la Résistance, l'État
se dote des moyens néces-
saires à son développement...*

1673

Création de la « **Caisse des Invalides de Marine** » : une pension de une demi-solde est alors prévue pour les marins âgés ou blessés.

1681

Création du « **contrat d'engagement** » (*la grande ordonnance de la marine*) : ce contrat insiste sur la responsabilité de l'armateur envers le marin en cas d'accident ou de maladie. Il consacre aussi le transfert de cette responsabilité de l'État vers l'armateur.

1789

Création de « **l'inscription maritime** » avec la Loi du 3 Brumaire An IV.

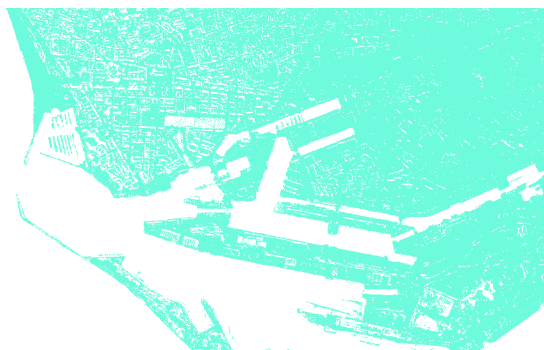
1926

Création du « **Code du travail maritime** ».

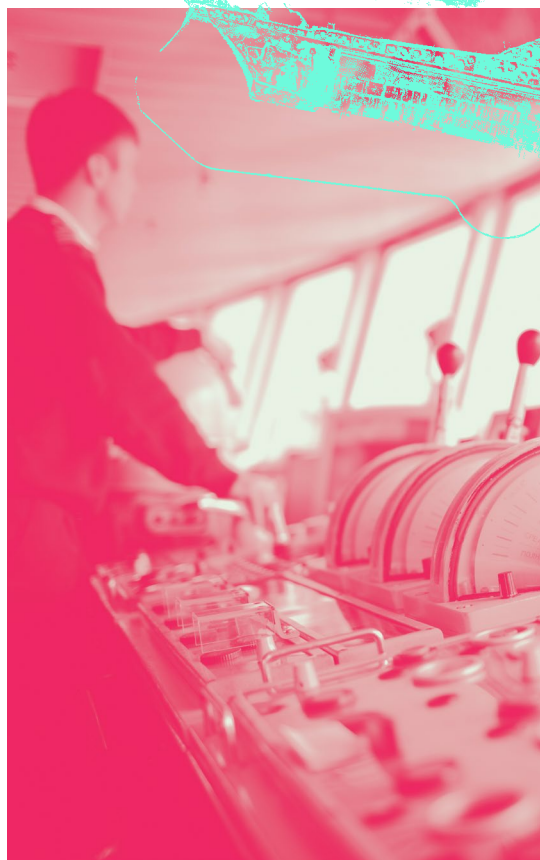
1946

Mise en place de la **convention collective des personnels navigants** et de la **convention nationale des officiers de la marine marchande** issues du Conseil national de la résistance.





**Aujourd'hui, grâce à l'Enim
(Établissement national
des invalides de la marine),
les marins bénéficient
d'un statut unique :**



***— Plus de trois cents ans
d'évolutions structurelles et
réglementaires n'ont en rien
érodé la vocation sociale de
l'Enim. À l'heure actuelle,
le régime de sécurité socia-
le des marins concerne une
population de plus de 30 000
marins actifs et d'environ
120 000 pensionnés.**

La création de l'Enim, dans sa
forme actuelle, date de 1930. Son
organisation administrative et
financière est fixée par le décret
53-953 du 30 septembre 1953.

Dès 1919, au niveau internatio-
nal, les États, les armateurs et
les syndicats de marins de façon
tripartite contribuent d'emblée à
la création des normes de l'OIT
dénommées « conventions ».
Aujourd'hui ces conventions
sont regroupées au sein de la
Convention du travail maritime
(MLC 2006). Encore un processus
précurseur par rapport aux autres
secteurs professionnels.

introduction historique	02-Int
le syndicat	08-SYn
les droits collectifs	10-Dc
<i>la période d'essai</i>	10-Dc
<i>la visite médicale</i>	11-Dc
<i>contrat au voyage</i>	11-Dc
les protections	12-Pro
<i>le Code du travail</i>	12-Pro
<i>le Code des transports</i>	12-Pro
<i>application d'une convention collective</i>	13-Pro
l'embauche	14-Emb
le contrat de travail	15-CdT
<i>la période d'essai</i>	17-CdT
<i>la visite médicale</i>	18-CdT
<i>contrat au voyage</i>	18-CdT
<i>la rupture</i>	19-CdT
<i>la durée</i>	20-CdT
<i>la succession des CDD</i>	20-CdT
<i>La fin du contrat</i>	22-CdT
<i>le licenciement pour motif économique</i>	22-CdT
<i>le licenciement pour motif personnel</i>	23-CdT
<i>les droits à chômage</i>	23-CdT

24-TdT	le temps de travail
25-TdT	<i>la durée hebdomadaire & le temps de pause</i>
28-TdT	<i>le repos journalier et le repos hebdomadaire</i>
28-TdT	<i>les heures supplémentaires</i>
29-TdT	<i>le temps partiel</i>
30-TdT	<i>le travail de nuit & le dimanche</i>
31-TdT	<i>les congés payés et sans solde</i>
31-TdT	<i>les jours fériés & l'exception du 1er mai</i>
31-TdT	<i>les droits à absences rémunérées</i>

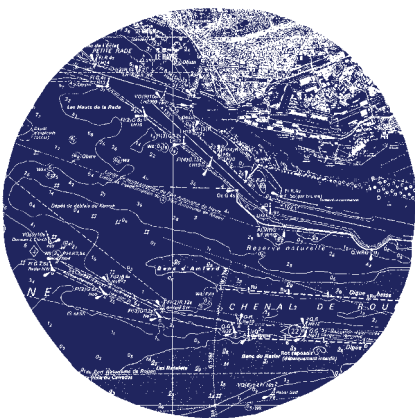
32-Sa	le salaire
33-Sa	<i>le salaire socialisé / le salaire brut</i>
34-Sa	<i>le paiement du salaire</i>
34-Sa	<i>le net imposable pour la déclaration</i>

36-Enim	l'Enim
37-Enim	<i>la norme A4.5</i>
37-Enim	<i>les indemnités</i>

38-Ret	la retraite
38-Ret	<i>les différents types de pensions</i>
40-Ret	<i>le salaire forfaitaire</i>
41-Ret	<i>taux, annuités et bonification</i>

43-Out	contact & infos utiles
--------	-----------------------------------

4 ^e couv	organigramme
---------------------	---------------------



Le Code du travail
stipule que
chaque salarié·e
peut se syndiquer
librement :



« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat ».

✱ Issu de la Fédération nationale des Syndicats maritimes créée en 1886, le syndicat des officiers de la marchande se crée et rejoint la CGT en 1906 dont le préambule des statuts stipule :

« Le syndicalisme est né de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société. Depuis sa création, il a joué un rôle déterminant dans la conquête de garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine ».

« Le mouvement syndical, à tous les échelons, s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes philosophiques ou autres groupements extérieurs. [...] La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué la garantie qu'il peut, à l'intérieur du syndicat, défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation. »

Aujourd'hui la FOMM
Ugict-CGT regroupe,
en son sein, l'ensemble
des officiers des services
pont, machine et radio.

✱ Les délégués syndicaux sont mandatés par le syndicat, ils négocient et signent les accords collectifs. Une fois par

an, ils négocient les salaires et le temps de travail. Les délégués au Comité social et économique (CSE) sont élus par les salariés. La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de toutes les dispositions légales applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle est consultée et informée régulièrement sur l'organisation générale de l'entreprise.

Les élus du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

✱ La FOMM Ugict-CGT mandate des officiers au sein des organismes suivants : Conseil supérieur des gens de mer ; Conseil supérieur de la marine marchande ; Commission nationale de la négociation collective maritime ; Comité spécialisé de la formation professionnelle maritime ; Commission centrale de sécurité.

le droit d'expression

La liberté d'expression est un
✱ droit constitutionnellement
reconnu (article L. 1121-1 du Code
du travail).

Les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression. Seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent y être apportées.

Au niveau de l'entreprise, cette liberté est définie par le Code du travail, complétée par la jurisprudence, qui fut amenée à délimiter l'abus de cette liberté, appréciant à chaque fois les circonstances de fait. Si la délimitation de la liberté d'expression du salarié a été à maintes reprises posée par la jurisprudence l'employeur aussi doit mesurer ses propos, afin de ne pas commettre d'abus.



le droit de grève

La grève est un mouvement * concerté et collectif de cessation du travail pour obtenir la satisfaction de revendications professionnelles. Elle est généralement destinée à contraindre l'employeur à améliorer les conditions de travail et / ou augmenter les rémunérations dans une entreprise. Mais les revendications peuvent être plus générales et concerner une branche professionnelle, voire exister au niveau interprofessionnel.

le droit de se syndiquer

Tout salarié, quel que soit * son sexe, son âge ou sa nationalité, peut librement se syndiquer et exercer une activité syndicale dans l'entreprise où il travaille.

L'appartenance syndicale d'un salarié, ou le fait que ce salarié ne soit pas syndiqué, ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses activités syndicales. Toute mesure contraire à ces principes, prise par l'employeur, est considérée comme abusive (article L. 2141-8 du Code du travail).

Le salarié syndiqué décide seul de divulguer ou non publiquement son appartenance à un syndicat. L'anonymat des fichiers syndicaux est garanti et protégé par la loi.

L'exercice du droit de grève est garanti par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946. Il est interdit aux employeurs de sanctionner des salariés en raison de l'exercice normal du droit de grève. Sauf en cas de faute lourde, le licenciement pour grève est nul de plein droit (articles L. 1132-2 et L. 2511-1 du Code du travail).

À SAVOIR

Vous pouvez consulter des fiches spécifiques sur le droit de grève,

en allant sur le site de la CGT :

www.cgt.fr/dossiers/

[droit-de greve-mode-demploi/](#)



le Code du travail

Plus particulièrement, le Code du travail s'applique aux marins sur les articles relevant des droits à la formation professionnelle, prévention des risques, licenciements, discriminations, égalité professionnelle, participation, négociation collective, harcèlement, intéressement, syndicats.

le Code des transports

Le Code du travail maritime a été intégré au Code des transports (livres V, VI et VII de la cinquième partie du Code des transports).

Dans la vie professionnelle, les règles sur les droits et obligations sont inscrites dans le Code des transports. Il contient toutes les obligations réglementaires applicables à toutes les professions. Le Code des transports s'applique aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Vous pouvez consulter en ligne le Code des transports :

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Attention : le droit du travail évolue très rapidement. Il est utile de vérifier régulièrement la date des documents consultés et leurs mises à jour.

application d'une convention ou d'un accord collectif

Pour connaître les règles
* applicables en droit du travail en général, et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au Code des transports mais également à la convention collective nationale, à votre convention d'entreprise ou aux accords collectifs dont l'entreprise relève.

La convention collective nationale navigant traite des congés, salaires, prévoyance, indemnités de licenciement, classification... Complétant ainsi le Code des transports. Il peut y avoir des accords d'entreprise. Les armements peuvent posséder une convention collective d'entreprise plus favorable. Faites attention à bien vérifier les avenants et annexes. Ils ne portent que sur certains thèmes : formation professionnelle, salaires, congés, égalité professionnelle... Votre contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables que l'accord ou la convention applicable à l'entreprise. Dans ce cas, c'est le contrat de travail qui prime. Dans tous les cas la convention collective qui s'ap-

plique doit être mentionnée sur le bulletin de paie et à disposition sur le lieu de travail.

Sous pavillon français, le tribunal d'instance (TI) est compétent pour statuer sur les litiges individuels opposant les marins à leur employeur, après tentative de conciliation devant le directeur départemental des territoires et de la mer (DDTM). Le capitaine de navire est dispensé de cette conciliation préalable.

Application / transposition du droit international et européen.

Les directives européennes
* lorsqu'elles disposent dans leurs champs, sont transposées dans la réglementation française, du Code du travail au Code des transports. La MLC 2006 ou Convention du travail maritime s'applique de plein droit du moment qu'elle a été adoptée à l'OIT par les États membres, par l'Europe et ratifiée par la France.

À SAVOIR

Retrouvez les conventions collectives des armateurs de France et du GASPE en cherchant les IDCC 3223 et 3228 sur legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do



Le candidat à un emploi doit * être informé des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il va devoir se soumettre. La méthode de recrutement utilisée doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie, compte tenu du poste à pourvoir, et permettre d'apprécier les capacités et les aptitudes professionnelles du candidat à occuper l'emploi proposé.

Les informations demandées au candidat doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi. Un employeur ne peut pas embaucher ou refuser d'embaucher un candidat en raison de son origine, de sa religion, de son patronyme... Par exemple, l'employeur n'a pas à vous demander si vous avez des enfants ou si vous comptez en avoir. En plus de l'arsenal de textes anti-discriminations figurant dans le Code du travail et le Code pénal, des dispositions spéciales interdisent la mention du sexe ou de la situation de famille dans une offre d'emploi. Sont également prohibées les discriminations liées à l'apparence physique, à l'état de santé et / ou au handicap, à l'appartenance à un syndicat, à une association, ou à un parti politique.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure d'embauche pour des motifs faisant partie des dix-neuf discriminations interdites : sexe, âge, opinions politiques, religieuses, origine, orientation sexuelle, apparence physique... (Article L. 1132-1 et suivants Code du travail).

Le contrat de travail engage aussi bien le salarié que l'employeur : de son côté le salarié met ses qualifications à disposition de l'employeur, pour un temps et un embarquement déterminés. L'employeur doit, quant à lui, fournir tous les moyens et informations pour la réalisation du travail.



Article L5542-6-1

« À bord des navires effectuant des voyages internationaux, le capitaine détient un exemplaire d'un contrat ».

- a) le nom complet du marin, sa date de naissance ou son âge, ainsi que son lieu de naissance ;
- b) le nom et l'adresse de l'armateur ;
- c) le lieu et la date de la conclusion du contrat d'engagement maritime ;
- d) la fonction à laquelle le marin doit être affecté ;
- e) le montant du salaire du marin ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer ;
- f) le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer ;
- g) le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment ;
- h) si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi si le contrat est conclu pour une durée déterminée, la date d'expiration ;
- i) si le contrat est conclu pour un voyage, le port de destination et le délai à l'expiration duquel l'engagement du marin cesse ;
- j) les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur ;
- k) le droit du marin à un rapatriement ;
- l) la référence à la convention collective, s'il y a lieu ;
- m) toutes autres mentions que la législation nationale pourrait imposer.

Contrairement au premier registre, le recours aux entreprises de travail maritime est autorisé.

Engagement direct et mise à disposition.

Article L. 5621-1

Les navigants employés à bord des navires immatriculés au registre international français sont engagés directement par l'armateur ou mis à sa disposition par une entreprise de travail maritime.

Article L. 5621-4

La mise à disposition de tout navigant fait l'objet d'un contrat conclu par écrit entre l'armateur et l'entreprise de travail maritime, mentionnant :

- 1) les conditions générales d'engagement, d'emploi, de travail et de vie à bord du navire ;
- 2) les bases de calcul des rémunérations des navigants dans leurs différentes composantes ;
- 3) les conditions de la protection sociale prévues par les articles L. 5631-2 à L. 5631-4 et le ou les organismes gérant les risques mentionnés à ces articles.

Une copie du contrat de mise à disposition se trouve à bord du navire, à l'exclusion des dispositions qui intéressent la relation commerciale entre l'entreprise de travail maritime et l'armateur.

Article L. 5621-5

Pendant la mise à disposition du navigant, l'armateur est responsable des conditions de travail et de vie à bord.

la période d'essai

La période d'essai a pour finalité de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié et, pour ce dernier, de constater si les conditions de travail lui conviennent.

La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui :

- n'est pas obligatoire ;
- doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- a une durée maximale fixée par le Code du travail.

Pour les CDI, l'article L. 1221-19 du Code des transports prévoit trois seuils maximaux (de 2 à 4 mois renouvelables une fois) déterminés selon la catégorie professionnelle du salarié.

Pour les CDD (Art. L. 1242-10, C. Transp.) et contrats temporaires (article L. 1251-14 du Code du travail), les seuils dépendent de la durée de ces contrats. Cependant, les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des règles particulières. Ce contrat peut, sauf abus, être rompu librement sous réserve de respecter les délais légaux de prévenance.

Ce contrat doit respecter
le Code des transports,
les conventions collectives
et les accords collectifs
(interprofessionnels, de
branche et / ou d'entreprise).

Quand il s'agit d'un CDD,
le contrat doit obligatoirement
être remis au salarié dans
les quarante-huit heures qui
suivent son embauche.

Faute de contrat écrit,
le bulletin de salaire
vaut contrat de travail.

la visite médicale

Visite afin d'avoir son fascicule maritime.

Comme tout salarié, vous * bénéficiez obligatoirement d'une visite médicale d'embauche avant la prise de travail ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (article R. 4624-10 du Code du travail).

Pour certains emplois comportant des risques particuliers, la visite d'embauche doit avoir lieu avant l'embauche. L'article R. 4624-18 liste les salariés concernés par cette surveillance médicale renforcée : les jeunes âgés de moins de 18 ans, les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit, les femmes enceintes et les travailleurs exposés à certains risques comme l'amiante, le plomb, les rayonnements ionisants, les agents biologiques, cancérigènes, mutagènes ou toxiques, le bruit, les vibrations, le risque hyperbare...

contrat au voyage

(Fiche Observatoire des droits des marins).

Le contrat de travail au voyage * est une forme particulière de contrat à durée déterminée (CDD). Quel que soit son motif, il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; il existe une liste limitative de recours aux contrats à durée déterminée, CDD (Art. L. 1242-1 et L. 1241-2, C. Trav.).

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail maritime (Art. L. 5542-7, C. Transp.). Le Code des transports prévoit les cas de recours propres aux CDD maritimes : en vue de favoriser l'embarquement de demandeurs d'emploi, en vue d'un complément de formation, de l'obtention d'un diplôme ou de la validation d'un brevet, pour le remplacement d'un salarié absent, pour des emplois saisonniers, pour l'exécution d'un marché international (Art. L. 5542-14, C. Transp.).

Il ne peut être conclu de contrat au voyage pour remplacer un marin dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail (Art. L. 5542-10).

Le contrat au voyage prend fin * de plein droit à l'échéance du terme fixé (Art. L. 5542-45). Il faut parfois envisager la rupture anticipée du contrat. Toutefois cette rupture, lorsqu'elle est à l'initiative du marin, peut ne pas prendre effet au terme du préavis, lorsque le marin est en service (Art. L. 5542-38, C. Transp.). Le débarquement peut être immédiat lorsque le marin demande la résiliation judiciaire du contrat pour inexécution des obligations de l'employeur ou lorsque sa présence prolongée à bord serait susceptible d'entraîner des conséquences graves pour le salarié (Art. L. 5542-39, C. Transp.).

L'employeur délivre un relevé de services qui tient lieu de certificat de travail (Art. L. 542-39-1 C. Transp.).

L'article L. 5542-46 prévoyait une indemnité de fin de contrat calculée en fonction de la rémunération du marin et de la durée du contrat ; il a été abrogé par la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013. L'article L. 5542-12 fait

référence à l'indemnité de fin de contrat prévu par le Code du travail, destinée à compenser la précarité (Art. L. 1243-8) : cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié ; elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette indemnité de fin de contrat ne semble pas due à l'échéance des contrats conclus dans les cas mentionnés à l'article L. 5542-14 : les contrats pour favoriser l'embarquement de certaines catégories de demandeurs d'emploi, pour assurer un complément de formation professionnel au marin, pour accomplir le temps de navigation nécessaire aux études, obtenir un diplôme, pour remplacer un marin temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour pourvoir des emplois à caractère saisonnier, pour l'exécution de marchés internationaux intéressants des activités temporaires.

la durée

Le contrat conclu au voyage * désigne le port, le terme du voyage, et précise à quel moment des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port, le voyage est réputé achevé. Si la désignation de ce port ne permet pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat fixe une durée maximale, après laquelle le marin peut demander son débarquement au premier port de déchargement en Europe, même si le voyage n'est pas achevé (Art. L. 5542-9 C. Transp.).

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5542-45, la durée totale du contrat ne peut excéder douze mois d'embarquement effectif (Art. L. 5542-8 C. Transp.).

la succession des CDD

(Fiche observatoire des droits des marins)

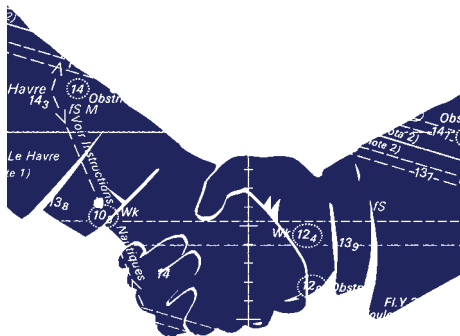
À l'expiration d'un CDD ou * d'un contrat au voyage, il ne peut être recouru, pour remplacer le marin dont le contrat a pris fin, ni à un CDD, ni à un contrat au voyage avant la fin de l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat expiré (Art. L. 5542-11 C. Transp.).

Cet intervalle ne s'applique pas

- en cas de rupture anticipée due au fait du marin ou de non-prorogation, par le marin, d'un contrat comportant une clause de report du terme (Art. L. 5542-11 C. Transp.) ;

- pour les CDD conclus en vue de favoriser l'embarquement de demandeurs d'emploi, en vue d'un complément de formation, de l'obtention d'un diplôme ou de la validation d'un brevet, pour le remplacement d'un salarié absent, pour des emplois saisonniers, pour l'exécution d'un marché international (Art. L. 5542-14 C. Transp.).

Si, au terme d'un CDD ou d'un contrat au voyage, un nouveau contrat est conclu avant l'expiration des congés et repos acquis par le marin au titre du contrat précédent, ce nouveau contrat est à durée indéterminée. Le marin conserve l'ancienneté acquise, mais ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat (Art. L. 5542-12 et L. 5542-46). Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les CDD conclus en vue de favoriser l'embarquement de demandeurs d'emploi, en vue d'un complément de formation, de l'obtention d'un diplôme ou de la validation d'un brevet, pour le remplacement d'un salarié absent, pour des emplois saisonniers et pour l'exécution d'un marché international (Art. L. 5542-14 C. Transp.).



Stabilisation légale.

Lorsque deux ou plusieurs * contrats de travail successifs et discontinus ont lié le marin à un employeur pour au moins 18 mois de services, dont 9 mois d'embarquement effectif, au cours d'une période de 27 mois, comptée depuis le premier embarquement, le nouveau contrat conclu entre le marin et l'employeur avant l'expiration de cette période est à durée indéterminée. L'ancienneté cumulée des services ou périodes d'embarquement est considérée comme équivalente à une ancienneté continue de même durée, sauf pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de rupture anticipée par le marin, ou de non-prorogation par le marin d'un CDD comportant une clause de report (Art. L. 5542-13 C. Transp.).

la fin du contrat

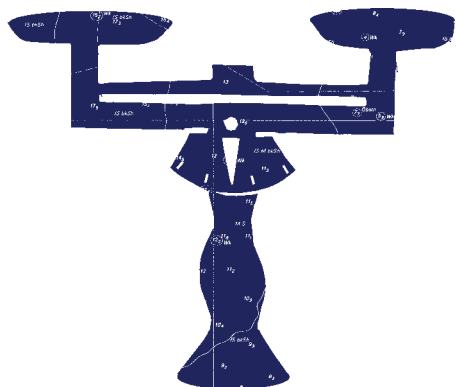
* Dans le cas d'un CDI le terme de votre contrat est indéterminé. Pour y mettre fin, vous pouvez démissionner en respectant la durée du préavis (sauf accord écrit de l'employeur pour ne pas l'effectuer).

L'employeur peut également mettre fin au contrat en engageant une procédure de licenciement. Il existe deux types de licenciement, le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique.

le licenciement pour motif économique

* La procédure pour les licenciements économiques est variable selon le nombre de licenciements envisagés, l'effectif de l'entreprise et la présence ou non d'institutions représentatives du personnel.

En cas de rupture conventionnelle, proposée presque exclusivement par l'employeur, les conseils de la CGT vous seront également utiles avant d'envisager ce type de rupture.



les droits à chômage

Le travailleur involontairement privé d'emploi qui a démissionné pour un motif reconnu légitime par Pôle Emploi ou qui a conclu avec l'employeur une rupture conventionnelle, peut percevoir les allocations du régime d'assurance chômage.

Le bénéfice de cette allocation est conditionné par la durée et le montant des cotisations que vous avez versées : le demandeur doit justifier de 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail, au cours des vingt-huit derniers mois, pour les moins de 50 ans (environ quatre mois).

Le versement des allocations n'est pas automatique : vous devez vous inscrire sur le site de Pôle Emploi dès le premier jour qui suit la fin de votre contrat, pour ne pas perdre de jour d'indemnisation. Vous pouvez également faire une simulation de vos indemnités sur ce site.

Si vous ne pouvez pas bénéficier de l'allocation chômage, vous pouvez peut-être avoir droit au RSA (revenu de solidarité active). Dans ce cas, ce sont les services sociaux de votre ville qui pourront vous informer.

le licenciement pour motif personnel

Article L. 554.242

Les conditions d'application au marin des dispositions du titre III du livre II de la première partie du Code du travail, relatives au licenciement pour motif personnel et au licenciement pour motif économique, sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'État.

Article L. 554.243

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le marin a droit :

- 1) à un préavis d'un mois, s'il justifie chez le même employeur de six mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre un an et moins de deux ans ;*
 - 2) à un préavis de deux mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de deux ans au moins.*
- Ces dispositions sont d'ordre public.*

la durée hebdomadaire & le temps de pause

**La base journalière
reste de 8 h / jour.**

Travail effectif et astreintes.

Article L. 5544-2

Est considéré comme temps de travail effectif à bord le temps pendant lequel le personnel embarqué est, par suite d'un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux qui lui servent d'habitation à bord.

Article L. 5544-3

La disposition relative à la période d'astreinte mentionnée aux articles L.3121-5 à L. 3121-8, L.3171-1 et L.3171-3 du Code du travail est applicable aux marins dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Paragraphe I : Dispositions générales

Article L. 5544-4

I - Les limites dans lesquelles des heures de travail peuvent être effectuées à bord d'un navire autre qu'un navire de pêche sont fixées à quatorze heures par période de vingt-quatre heures et à soixante-douze heures par période de sept jours.

II - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord

d'entreprise ou d'établissement peut déterminer, le cas échéant par type de navire, de navigation ou de catégorie de personnel, les modalités selon lesquelles il peut-être dérogé aux dispositions relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne du travail résultant du I, en prévoyant notamment un aménagement et une répartition des heures de travail dans la semaine ou dans une période de temps autre que la semaine pour tenir compte de la continuité de l'activité du navire, des contraintes portuaires ou de la sauvegarde du navire en mer.

III - Les conventions ou accords mentionnés au II prévoient :

- 1) des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ;*
- 2) l'octroi de périodes de repos consécutives pour prévenir toute fatigue ;*
- 3) l'octroi de congés pour compenser les dérogations aux limites mentionnées au I ;*
- 4) des mesures de contrôle de la durée effective du travail à bord et de prévention de la fatigue.*

IV - Un décret, pris après avis des organisations les plus représentatives d'armateurs et de gens de mer intéressées, détermine les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux durées maximales de travail.

Article L.5514-5

Pour tenir compte des contraintes propres aux diverses activités maritimes, il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu, ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à celles des dispositions du décret prévu à l'article L. 5544-4 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail.

✱ Pour tenir compte de la continuité des activités exercées en mer, des contraintes portuaires ou de la sauvegarde du navire ou des installations et équipements en mer, un accord d'entreprise ou d'établissement peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période de deux semaines de travail consécutives suivies de deux semaines de repos consécutives, sans préjudice de l'application de l'article L. 5544-15. L'accord prévoit les mesures mentionnées au 4 du III de l'article L. 5544-4.

✱ Pour l'application de l'article L. 5544-13, sont également pris en compte les installations et équipements. L'employeur des salariés mentionnés au premier alinéa du présent article, ou son représentant, exerce les responsabilités confiées au capitaine par les articles L. 5544-2, L. 5544-13 et L. 5544-20.

Les salariés exerçant les activités mentionnées au premier alinéa du présent article amenés à travailler à l'étranger bénéficient du droit au rapatriement prévu au présent livre et peuvent solliciter la délivrance de la pièce d'identité des gens de mer lorsqu'ils remplissent les conditions de nationalité ou de résidence exigées pour l'obtention de ce document. Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret.

Durée légale hebdomadaire :
35 heures par semaine.

Durée maximale quotidienne effective du travail :
10 heures.

Temps de repos journalier consécutif minimal entre deux jours :
11 heures.

Temps de repos hebdomadaire consécutif minimum :
35 heures.

Amplitude maximale de présence au travail :
13 heures.

Durée maximale hebdomadaire moyenne :
44 heures sur douze semaines consécutives
(48 heures en cas de dérogation).

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans :
(Dispositions spéciales
dans le Code des transports)

- la durée journalière de travail ne peut excéder 8 heures ;
- dès que le temps de travail atteint quatre heures et demie, le salarié bénéficie d'un temps de pause de 30 minutes consécutives ;
- le repos quotidien doit être au minimum de 12 heures consécutives ;
- la durée hebdomadaire ne peut dépasser la durée légale du travail, soit 35 heures. Toutefois, à titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de l'établissement), 5 heures de plus, au maximum, peuvent être autorisées à titre dérogatoire.

le repos journalier et le repos hebdomadaire

MLC 2006

La règle impose le repos
* hebdomadaire de 35 heures consécutives (une journée de vingt-quatre heures plus onze heures de repos minimum entre deux journées) dont le dimanche. Il existe, cependant, de nombreuses dérogations qui doivent être assorties de compensation pour les salariés. Un repos d'une journée entière (35 h = 24 h + 11 h) doit être accordé au moins une fois par semaine. Le salarié ne peut pas être employé plus de six jours consécutifs.

les heures supplémentaires

La durée légale de travail
* est de 35 heures hebdomadaires ou de 1607 heures sur l'année. Au-delà, les heures sont considérées comme des heures supplémentaires. Votre employeur a le droit de vous les imposer... Cependant, il doit respecter :

- la réglementation pour les salariés de moins de 18 ans ;
- les dispositions sur la durée maximale de travail ;
- le contingent annuel d'heures supplémentaires, défini au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Par défaut, le contingent d'heures supplémentaires est de 220 heures par an. Au-delà, l'employeur doit saisir le comité d'entreprise ou le délégué du personnel. En l'absence de dispositions conventionnelles fixant un autre taux (minimum 10 %), la majoration pour heures supplémentaires est de 25 % pour les huit premières heures (de la 35^e heure à la 43^e heure) et de 50 % ensuite.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement comme suit :

- repos de 1 h 15 pour les heures majorées à 25 % ;
- repos de 1 h 30 pour les heures majorées à 50 %.

le temps partiel

* Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés qui pratiquent un horaire inférieur à la durée légale de travail (35 heures) ou à la durée conventionnelle fixée dans la branche, dans l'entreprise ou dans l'établissement. La durée du travail de référence peut s'apprécier dans le cadre de la semaine, du mois, ou encore de l'année.

Aujourd'hui, la durée minimale de référence est de vingt-quatre heures hebdomadaires. Trois dérogations sont possibles :

- pour l'étudiant-salarié ;
- en cas d'accord de branche ;
- sur demande individuelle du salarié, en justifiant sa demande (raison de santé...).



le travail de nuit & le travail pendant le dimanche

MLC 2006/STCW

Le travail de nuit se situe
✱ entre 21 heures et 6 heures
du matin, ou dans la tranche
horaire définie par l'accord col-
lectif applicable à l'entreprise.
Les contreparties doivent être
données sous forme de repos
compensateur et / ou de com-
pensation salariale. C'est la
convention ou l'accord collectif
applicable à l'entreprise qui
prévoit les mesures, notamment
financières, destinées à compen-
ser les contraintes du travail
de nuit.

Règles particulières au travail de nuit des mineurs.

Le travail de nuit des jeunes
✱ travailleurs est totalement
interdit (y compris les appren-
tis) de moins de 18 ans :

- entre 20 heures et 6 heures pour
les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour
les adolescents de 16 à 18 ans.

Des dérogations au principe
d'interdiction de travail de
nuit des mineurs peuvent être
accordées par l'inspecteur du
travail pour les établissements
commerciaux et ceux du spec-
tacle ou dans les secteurs pour
lesquels les caractéristiques
particulières de l'activité le
justifient (*liste des secteurs : article
R. 3163-1 du Code du travail*).

les congés payés

Chaque salarié a droit à 2,5
* jours de congés par mois
de travail. Il faut prendre
ses congés avant le 31 mai de
chaque année, sinon ils sont
perdus. Le salarié a droit à ses
congés payés quand il a été en
arrêt pour maternité, maladie,
accident de travail, maladie
professionnelle, comme s'il
avait travaillé.

les congés sans solde

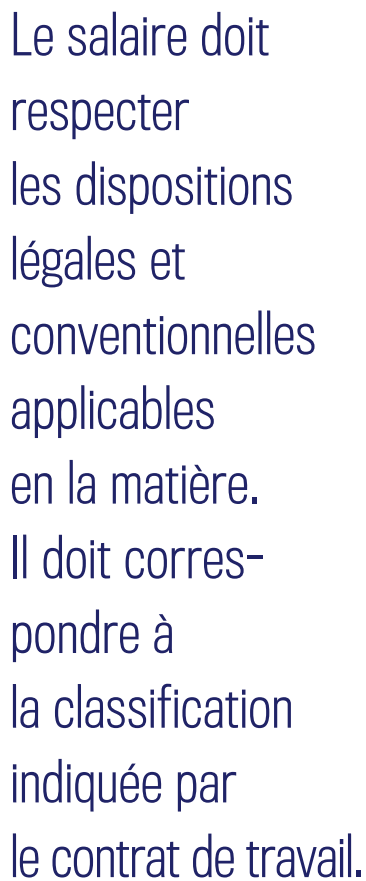
En vertu de l'article L. 3164-9
* du Code des transports, quelle
que soit leur ancienneté dans
l'entreprise, les salarié·e·s de
moins de 21 ans ont droit, s'ils
le demandent, à un congé de
trente jours ouvrables sans solde,
par année.

les jours fériés & l'exception du 1^{er} mai

Le 1^{er} mai, jour de la Fête
* du travail, est le seul jour
férié chômé et payé prévu
par le Code des transports, pour
l'ensemble des salarié·e·s, quel
que soit leur âge. Les conventions
et accords collectifs (parfois
l'usage dans l'entreprise) pré-
voient souvent d'autres jours
fériés chômés et payés.

les droits à absence rémunérées

Des congés spécifiques sont
* prévus par la loi (article L. 3142-1
et L. 3142-2 du Code du travail : décès,
déménagement, mariage, naissance...). En
effet, vous avez le droit à des
absences rémunérées lors de
certains événements, qui sont
prévus par le Code des trans-
ports, les conventions collectives
octroyant souvent quelques jours
supplémentaires.



le salaire socialisé / *le salaire brut*

Le salaire est constitué :

- * d'une partie directement visible par le salarié. C'est le salaire net viré sur son compte en banque ;
- et d'une part invisible car socialisée, constituée des cotisations sociales (part salarié et part employeur), qui permet de financer la protection sociale.

Le salaire brut correspond à :

SALAIRE DE BASE
+
PRIMES
+
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

SALAIRE BRUT

Le salaire net peut être versé au salarié en espèces s'il est inférieur ou égal à 1 500 euros, sinon par virement bancaire ou par chèque.

Il s'obtient de la façon suivante :

SALAIRE BRUT

COTISATIONS SOCIALES
(prises en charge par le salarié)

SALAIRE NET

Le salaire socialisé se compose des cotisations versées aux caisses de Sécurité sociale, à l'assurance-chômage...

C'est l'employeur qui effectue le versement des cotisations salariales aux différents organismes (URSSAF, Pôle Emploi, caisse de retraite complémentaire, prévoyance...).

Il est malhonnête de parler de charges patronales quand la rémunération est légalement composée du salaire net et des cotisations sociales. La part socialisée de votre rémunération (les cotisations) alimente la solidarité nationale en termes de santé, comme de prévoyance ou de retraite. Le patronat parle de « charges » car il souhaite combattre les solidarités financées par les cotisations.

le paiement du salaire

Les salariés sont mensualisés.

* Ils doivent être payés tous les mois et à date fixe. Lors du versement de leur salaire, ils reçoivent obligatoirement un bulletin de paie, qu'il est utile de contrôler.

lire une fiche de paie

L'employeur doit vous remettre obligatoirement un bulletin de paie à la fin du mois.

Il comporte des informations :

- sur l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code
- APE (activité principale de l'entreprise), numéro SIRET...) ;
- sur le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification ;
- de la convention collective) ;
- Enim auprès de laquelle les cotisations sont versées ;
- le nombre d'heures effectuées, celles payées au taux normal et celles majorées (heures supplémentaires ou de travail de nuit par exemple) ;
- les primes ;
- les cotisations sociales (CRDS, CSG, cotisations salariales) ;
- le salaire net.

le net imposable pour la déclaration

Le salaire net imposable est calculé ainsi :

SALAIRE NET

+

CSG

(contribution sociale généralisée)
non déductible

+

CRDS

(contribution au remboursement
de la dette sociale).

**SALAIRE NET
IMPOSABLE**

Les jeunes, jusqu'à 25 ans, peuvent, au choix, déclarer seuls leurs propres revenus ou être rattachés au foyer fiscal de leurs parents.

OFFICIER

fonctions opérationnelles		long cours	cabotage international
navire > = 15 000	CQ navire de mer	30 113,53	27 311,03
	CQ DESMM BOESMM	32 919,87	30 113,53
	CQ pont et machine	28 294,39	25 491,76
navire < 15 000	CQ navire de mer	30 113,53	27 311,03
	CQ DESMM BOESMM	32 919,87	30 113,53
	CQ pont et machine	28 294,39	25 491,76
	CQ machine	-	22 549,21
fonctions de direction			
navire > = 15 000	capitaine	51 543,30	44 818,60
	chef mécanicien	47 624,93	42 579,58
	scd capitaine & scd mécanicien	37 677,85	33 475,95
< = 3 000 navire < 15 000	capitaine	49 304,29	42 579,58
	chef mécanicien	45 382,09	40 480,48
	scd capitaine & scd mécanicien	35 858,71	31 656,68
navire < 3 000	capitaine	-	38 517,47
	chef mécanicien	-	36 626,39
	scd capitaine & scd mécanicien	-	29 413,83
accessoires			
indemnité de nourriture			15,76
indemnité frais divers			11,20

Cette grille des salaires minima est applicable à l'entrée en vigueur de la convention (en euros).



la norme A4.5 *(Sécurité sociale)*

Les branches à prendre en considération pour atteindre progressivement la protection complète de sécurité sociale :

Pour les résidents en France, obligation d'affiliation à l'Enim.

Article L. 5551-1

Sont affiliés au régime d'assurance vieillesse des marins, les marins mentionnés à l'article L. 5511-1 embarqués sur un navire battant pavillon français. Sont assimilés aux marins pour l'application du présent titre les gens de mer employés par l'armateur en vue d'occuper à bord d'un navire un emploi permanent relatif à son exploitation.

Article L. 5551-2

« Les conditions d'affiliation au régime de prévoyance des marins sont régies par des dispositions réglementaires, ainsi qu'il est dit à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale.

Les branches de couvertures de l'Enim couvrent largement les 3 branches minimales prévues par la MLC 2006.

vos indemnités

Pendant votre arrêt de travail, * prescrit par un médecin ou un praticien hospitalier, vous percevez des indemnités journalières de la part de l'Enim, sous réserve d'y être affilié et d'avoir des droits ouverts. Ces indemnités sont calculées sur la base de votre salaire forfaitaire par rapport à votre situation :

- En cas de maladie hors navigation vous percevez 50 % du salaire forfaitaire de votre catégorie après un délai de carence de trois jours.

- En cas d'accident de travail maritime ou de maladie professionnelle votre salaire est maintenu en totalité par votre employeur pendant un mois à compter du lendemain de votre débarquement ou rapatriement (sauf si l'armateur est exonéré de cette obligation). À partir du deuxième mois, vous percevez les deux tiers du salaire forfaitaire de votre catégorie.

- En cas de maladie en cours de navigation votre salaire est maintenu en totalité par votre employeur pendant un mois à compter du lendemain de votre débarquement (sauf si l'armateur est exonéré de cette obligation). À partir du deuxième mois, vous percevez 50 % du salaire forfaitaire de votre catégorie.

- En cas d'accident de trajet vous avez été victime d'un accident en vous rendant à votre travail ou en revenant. Pour être éventuellement pris en charge pour un accident du travail, vous devez faire une déclaration le plus tôt possible auprès de l'Enim, si vous résidez en métropole, ou de votre direction de la Mer, si vous résidez dans les départements d'outre-mer.

Si votre accident a été causé par un tiers, vous devez également le déclarer à l'Enim dans les meilleurs délais. Pour en savoir plus, reportez-vous à la page « Accident causé par un tiers : j'alerte l'Enim » sur www.enim.eu/.



la pension d'ancienneté

🕒 Elle est attribuée sur demande à :

- 50 ans si vous réunissez au moins 25 ans de services. La pension d'ancienneté est plafonnée à 25 annuités, même si vous avez cotisé plus longtemps.

- 52,5 ans si vous réunissez 37,5 annuités de cotisation.

À noter que la pension d'ancienneté est acquise sur demande à 55 ans si vous avez au moins 25 ans de services.

Dans les deux cas, la pension * d'ancienneté peut être suspendue jusqu'à 55 ans si vous reprenez la navigation avant cet âge, ou jusqu'à la cessation d'activité si vous reprenez des services autres que la navigation, validés par l'Assurance vieillesse des marins, c'est-à-dire ayant donné lieu à cotisation et contribution sociale de l'armateur. Par ailleurs, le cumul emploi/pension est strictement réglementé avant l'âge de 55 ans.

la pension proportionnelle

- ⦿... Est attribuée sur demande à 55 ans si vous avez au moins 15 ans de services.
- ⦿... Est reportée à l'âge de cessation d'activité si vous accomplissez des services non embarqués, validés par l'Assurance vieillesse des marins, c'est-à-dire ayant donné lieu à cotisation et contribution sociale de l'armateur.

la pension anticipée

- ⦿... Est attribuée sans qu'il n'y ait de condition d'âge :
 - si vous êtes reconnu définitivement inapte à la navigation ;
 - si vous réunissez au moins 15 annuités ;
 - à partir de la date de reconnaissance de l'inaptitude.
- ⦿... Est supprimée si vous reprenez, avant 55 ans, des services validés par l'Assurance vieillesse des marins, c'est-à-dire ayant donné lieu à cotisation et contribution sociale de l'armateur.

la pension spéciale

- ⦿... Est attribuée sur demande :
 - si vous réunissez des services validés par l'Assurance vieillesse des marins, d'une durée égale à 3 mois au moins et 15 ans au plus ;
 - à l'âge auquel vous bénéficiez d'une pension d'un autre régime légal ou réglementaire français ;
 - jamais avant 55 ans.
- ⦿... Est attribuée à partir de 60 ans si vous n'avez acquis aucun droit à pension d'un autre régime de retraite français.

Une même formule vaut pour le calcul des pensions de retraite versées par l'Enim :

SALAIRE FORFAITAIRE

de ma catégorie
(sur mes 36 derniers
mois d'activité)

×

2 %
(taux)

×

NOMBRE D'ANNUITÉS

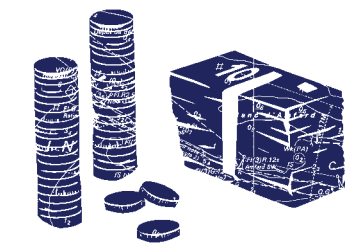
(durée des services validés)

+

BONIFICATION

(+ 5 % pour deux enfants
+ 10 % pour trois enfants
+ 15 % pour quatre enfants et plus)

MA RETRAITE



le salaire forfaitaire

* C'est un salaire théorique représentatif du salaire moyen des marins occupant la même fonction, selon les navires et les genres d'activités.

Le salaire forfaitaire retenu pour calculer votre pension est celui qui correspond à la catégorie dans laquelle vous étiez classé lors des 36 derniers mois précédant la liquidation de votre pension.

Si vous avez cotisé dans des catégories différentes pendant ces 36 mois, on retient une catégorie moyenne, calculée en tenant compte de la durée des services accomplis dans chaque catégorie. Toutefois, si antérieurement, vous avez occupé pendant 5 ans au moins des fonctions classées dans une ou des catégories supérieures à celle des 36 derniers mois, c'est la moins élevée des catégories de ces 5 meilleures années qui est retenue.

le taux

Quelle que soit la pension, le taux est toujours égal à 2 %.

le nombre d'annuités

Il correspond à la durée des services validés, c'est-à-dire ayant donné lieu à cotisation du marin et contribution de l'armateur. Il inclut les périodes de congé, repos, accident, maladie et, sous certaines conditions, de service militaire civil à l'État ou de chômage indemnisé.

la bonification

Elle est de :

- 5 % si vous avez élevé deux enfants ;
- 10 % si vous avez élevé trois enfants ;
- 15 % si vous avez élevé quatre enfants et plus.

Les enfants, qu'ils soient légitimes, naturels, recueillis ou adoptés, doivent avoir été élevés pendant 9 ans au minimum, soit avant leur seizième anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à votre charge, au sens de la législation sur l'allocation familiale logement. La bonification pour enfants est cumulable avec les allocations familiales.

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dashed lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Fédération des Officiers de la Marine Marchande

Fomm Ugict-CGT

Cercle Franklin
119 Cours de La République
76 600 LE HAVRE

<https://syndicoop.fr/fomm/>

fedeoffmarmarugict.cgt@orange.fr

(+33)2 35 25 04 81

Jean Philippe Chateil

Secrétaire général FOMM Ugict-CGT
(+33)6 76 46 76 06
jean-philippe.chateil@orange.fr

Venez rencontrer le syndicat le plus proche de votre lieu de rattachement :

Nantes / Saint Nazaire.

Le Havre.

Marseille.

La Réunion / La Possession.

Marseille FOS.

La Seyne sur mer.

Impression :

ImprimerieFlyer - 2020.



